

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA  
PT. METRO ABADI SEMPURNA  
PEKANBARU**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**WHARDANA AS PUTRA**  
**NIM: 10971007007**



**PROGRAM S.1  
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2013**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA  
PT. METRO ABADI SEMPURNA  
PEKANBARU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral  
Comprehensif Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

**OLEH**

**WHARDANA AS PUTRA**  
**NIM: 10971007007**



**PROGRAM S.1  
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2013**

## ABSTRAK

### ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA PT. METRO ABADI SEMPURNA PEKANBARU

WHARDANA AS PUTRA

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan di PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 57 karyawan.*

*Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, kuesioner dan wawancara. Data yang diperoleh di analisis dengan menggunakan alat analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik dengan uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi, uji analisis regresi linier berganda serta uji T dan uji F dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t pada variabel teladan pimpinan, balas jasa, waskat dan sanksi memiliki pengaruh yang signifikan sehingga ke empat variabel tersebut secara individu berpengaruh terhadap variabel kedisiplinan karyawan. Hasil uji Simultan F hitung sebesar 30,652 lebih besar dari F tabel 2,550, sehingga variabel teladan pimpinan, balas jasa, waskat dan sanksi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan. Bersarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) ke empat variabel tersebut terhadap kedisiplinan karyawan adalah sebesar 0,679 berarti hubungan antara variabel bebas (Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Waskat dan Sanksi) terhadap variabel terikat Kedisiplinan Karyawan sebesar 67,9% yang artinya hubungan positif dan erat, sedangkan sisanya 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.*

*Kata kunci : Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Waskat, Sanksi dan Kedisiplinan Karyawan.*

## KATA PENGANTAR



*Alhamdulillah Robbil' alamin*, tiada kata yang paling indah selain puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat beserta salam tidak lupa kita limpahkan kepada junjungan alam Nabiullah Muhammad SAW, dengan *mengucap Allahumma Shalli'ala Muhammad Wa'alaalihi Syaidina Muhammad*, yang telah berjuang membawa umat manusia dari zaman unta menuju zaman kereta, sehingga manusia dapat membedakan antara hak dan yang bathil. Semoga kita termasuk dalam generasi akhir zaman yang mendapatkan syafa'atnya diakhir kelak nanti.

Skripsi yang berjudul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA PT.METRO ABADI SEMPURNA PEKANBARU”** disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan program Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, Riau.

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati, penulis juga ingin menyampaikan ribuan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan sumbangan fikiran, waktu dan tenaga serta bantuan moril dan materil khususnya kepada :

1. Ayahanda H. M. Asli Sulaiman dan Ibunda Hj. Yusminar tercinta, yang telah membesarkan, membimbing dengan penuh pengorbanan, sungguh

mulia pengorbananmu, dengan kesabaran, ketabahan, kasih sayang, do'a serta dukungan untuk keberhasilan Ananda.

2. Buat abang dan adik saya Saslinardi dan Ramadhan, yang selalu memberikan doa, semangat serta selalu memberikan bantuan moril yang tak terhingga bagiku hingga sampai terselesainya skripsi ini, semoga yang kuasa selalu memberikan kesehatan, umur yang panjang serta selalu dimurahkan rezekinya.
3. Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir, MA selaku Rektor Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
4. Bapak DR. Mahendra Romus, SP, M.Ec, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Pembantu Dekan I, II dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu DR. Mahyarni, SE, MM, selaku Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Mulia Sosiady, SE. MM. Ak selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen selaku staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bimbingan dan mengajarkan ilmu pengetahuan selama perkuliahan.

9. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah membantu banyak bagi penulis dalam proses administrasi selama perkuliahan.
10. Ibu Lisparito selaku Ka. Personalia PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru beserta karyawan dan karyawan yang telah memberikan izin dan membantu penulis selama melakukan penelitian.
11. Buat sahabat – sahabat saya Titin Novita, Sapariadi, Wahyudi, Ropis, Tondi, Febi, Bayu, Baron, Olfrian Effendi, Pak Roy dan Bomi terima kasih atas do'a dan dukungan yang telah kalian berikan. Serta seluruh teman – teman seperjuangan Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi khususnya Manajemen Lokal F '09 dan Manajemen Sumber Daya Manusia Lokal B '09 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan semangat dan motivasi, serta kebersamaan dan keceriaan yang kalian berikan.
12. Buat teman – teman KKN angkatan XXXVI Kecamatan Kampar Utara, khususnya Teratak Padang terima kasih atas do'a dan dukungannya serta kebersamaan yang telah kita lalui selama dua bulan. Serta semua pihak yang memberikan dukungan moril dan materil yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
13. Serta semua pihak yang membantu dan memberikan sumbangan baik moril ataupun materil dalam penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu saran dan kritikan yang sifatnya membangun sangat diharapkan.

Pekanbaru, 21 Juni 2013  
Penulis,

Whardana As Putra

## DAFTAR ISI

	Hal
<b>ABSTRAK .....</b>	i
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	ii
<b>DAFTAR ISI .....</b>	vi
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	ix
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
1.5 Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	11
2.2 Macam-Macam Disiplin Kerja .....	13
2.2.1 Disiplin Preventif.....	13
2.2.2 Disiplin Korektif .....	14
2.2.3 Disiplin Progresif.....	15
2.3 Teori Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja.....	15
2.4 Indikasi Rendahnya Kedisiplinan Kerja .....	16
2.5 Pendekatan Disiplin Kerja .....	18
2.6 Teknik-Teknik Pelaksanaan Disiplin Kerja.....	19
2.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	22
2.8 Pandangan Islam Tentang Kedisiplinan Karyawan .....	27
2.9 Penelitian Terdahulu .....	29
2.10 Kerangka Berfikir .....	30
2.11 Hipotesis .....	32
2.12 Variabel Penelitian .....	33
2.13 Operasional Variabel .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Metode Penelitian .....	36
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	37
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	37
3.3.1 Data Primer .....	37
3.3.2 Data Sekunder .....	38
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	38
3.4.1 Wawancara .....	38
3.4.2 Kuesioner .....	38



3.5	Populasi dan Sampel .....	39
3.6	Uji Kualitas Data .....	39
3.6.1	Uji Validitas .....	40
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	40
3.6.3	Uji Normalitas Data .....	41
3.7	Uji Asumsi Klasik .....	42
3.7.1	Uji Multikolonieritas .....	42
3.7.2	Uji Autokorelasi .....	42
3.7.3	Uji Heterokedasitas.....	43
3.8	Analisis Data .....	44
3.9	Uji Hipotesis .....	45
3.9.1	Uji Secara Simultan .....	46
3.9.2	Uji Signifikan Secara Parsial.....	46
3.9.3	Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	47
<b>BAB IV</b>	<b>GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
4.1	Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan.....	49
4.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	50
4.2.1	Visi Perusahaan .....	50
4.2.2	Misi Perusahaan.....	50
4.3	Kegiatan Usaha .....	51
4.4	Departemen Produk .....	52
4.5	Struktur Organisasi .....	53
4.6	Tugas dan Tanggung Jawab .....	54
<b>BAB V</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1	Karakteristik Responden.....	58
5.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
5.1.2	Responden Berdasarkan Usia .....	59
5.1.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
5.2	Deskripsi Variabel .....	60
5.2.1	Teladan Pimpinan .....	60
5.2.2	Balas Jasa.....	62
5.2.3	Waskat .....	64
5.2.4	Sanksi .....	66
5.2.5	Kedisiplinan Karyawan .....	68
5.3	Uji Kualitas Data .....	70
5.3.1	Uji Validitas .....	70
5.3.1.1	Teladan Pimpinan .....	70
5.3.1.2	Balas Jasa .....	71
5.3.1.3	Waskat .....	72
5.3.1.4	Sanksi .....	72
5.3.1.5	Kedisiplinan karyawan .....	73
5.3.2	Uji Reliability .....	74
5.3.3	Uji Normalitas .....	75

5.3.4	Uji Asumsi Klasik .....	76
5.3.4.1	Multikolinearitas .....	76
5.3.4.2	Autokorelasi .....	77
5.3.4.3	Uji Heterokedasitas .....	78
5.3.5	Analisis Regresi Linier Berganda .....	79
5.3.6	Pengujian Hipotesis .....	82
5.3.6.1	Uji F (Uji Simultan) .....	82
5.3.6.2	Uji T (Uji Parsial) .....	84
5.3.7	Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinan .....	86
5.3.7.1	Uji Koefisien Korelasi .....	87
5.3.7.2	Uji Koefisien Determinasi .....	87
 <b>BAB VI PENUTUP</b>		
6.1	Kesimpulan.....	90
6.2	Saran .....	91

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Hal</b>
Tabel 1.1 : Data Absensi Karyawan PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru .....	5
Tabel 1.2 : Tingkat Pelanggaran Kedisiplinan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru .....	6
Tabel 1.2 : Data Jumlah Konsumen PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru .....	7
Tabel 2.1 : Konsep Operasional Variabel Penelitian .....	34
Tabel 3.1 : Interval Koefisien Korelasi .....	47
Tabel 4.1 : Departemen Produk PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru .....	52
Tabel 5.1 : Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 5.2 : Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	59
Tabel 5.3 : Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan .....	59
Tabel 5.4 : Rekapitulasi Responden Terhadap Variabel Teladan Pimpinan (X1) .....	61
Tabel 5.5 : Rekapitulasi Responden Terhadap Variabel Balas Jasa (X2) .....	63
Tabel 5.6 : Rekapitulasi Responden Terhadap Variabel waskat (X3) .....	65
Tabel 5.7 : Rekapitulasi Responden Terhadap Variabel Sanksi (X4) .....	67
Tabel 5.8 : Rekapitulasi Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan karyawan (Y) .....	69
Tabel 5.9 : Hasil Uji Validitas Variabel Teladan Pimpinan .....	70
Tabel 5.10 : Hasil Uji Validitas Variabel Balas Jasa .....	71
Tabel 5.11 : Hasil Uji Validitas Variabel Waskat .....	72
Tabel 5.12 : Hasil Uji Validitas Variabel Sanksi .....	73
Tabel 5.13 : Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan Karyawan .....	74
Tabel 5.14 : Reliabilitas Variabel Penelitian .....	75
Tabel 5.15 : Uji Multikolinieritas .....	77
Tabel 5.16 : Uji Autokorelasi .....	78
Tabel 5.17 : Nilai Koefisien Regresi .....	80
Tabel 5.18 : Hasil Uji Regresi Simultan .....	83
Tabel 5.19 : Hasil Uji Regresi Parsial .....	85
Tabel 5.20 : Interval Koefisien Korelasi (R) .....	86
Tabel 5.21 : Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi .....	87

**DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar</b>		<b>Hal</b>
Gambar 2.1	: Kerangka Berfikir .....	30
Gambar 5.1.	: Hasil Uji Normalitas Variabel Dependen .....	76
Gambar 5.2.	: Grafik Scatterplot .....	79

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif saat ini, terdapat sejumlah organisasi atau perusahaan yang mengalami kemunduran ataupun hampir gagal dalam mencapai tujuan. Salah satu penyebabnya adalah perusahaan kurang memperhatikan faktor manusia sebagai unsur terpenting penyelenggaraan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia sebagai wujud tenaga kerja adalah salah satu faktor produksi yang berfungsi untuk menggerakkan faktor produksi yang lainnya, sehingga perusahaan atau organisasi yang ingin berhasil dalam mengemban misinya harus memperhatikan tenaga kerja dengan mempertimbangkan setiap perubahan yang terjadi di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan atau organisasi.

Perubahan teknologi yang sangat cepat, memaksa organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya. Perubahan tersebut telah menggeser fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang selama ini hanya dianggap sebagai kegiatan administrasi, yang berkaitan dengan perekrutan karyawan *staffing*, *coordinating* yang dilakukan oleh bagian personalia, saat ini berubah dari fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan

serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi sumber daya manusia yang lama menjadi lebih bersifat strategik.

Suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang mau bekerja dan memperhatikan waktu kerja atau disiplin kerja. Karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja menimbulkan terjadinya kelalaian dalam melaksanakan tugasnya. Adanya kedisiplinan karyawan akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

*Werther dan Davis* (1986) menyatakan bahwa: “*disipline is management action to enforce organizational standars* (disiplin adalah tindakan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi)”. Dari definisi tersebut diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen yang melaksanakan kegiatan agar sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan dan standar organisasi **Nurmansyah (2011:260)**. Dalam hubungannya dengan kedisiplinan karyawan ialah disiplin merupakan unsur pengikat, unsur integrasi, dan merupakan unsur yang dapat menggairahkan kerja karyawan bahkan dapat pula sebaliknya.

Peranan pemimpin sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam perusahaan sangat penting untuk meningkatkan disiplin karyawan, karena pimpinan dapat memberikan motivasi, membimbing, menggerakkan,

mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan, atau tingkah laku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pemimpin harus mengkoordinir serta menerapkan peraturan yang tegas dalam praktek kedisiplinan yang sama terhadap bawahan memberikan contoh pelaksanaan disiplin dan menerapkan tindakan disiplin bila terjadi pelanggaran. Penerapan tindakan disiplin bukanlah tugas yang menyenangkan karena untuk menghukum seorang karyawan harus mempunyai catatan dan dokumen yang berisikan informasi mengenai kejadian, situasi-situasi, tempat dan sanksi hukum secara lengkap.

Salah satu kesulitan pimpinan dalam menegakkan keadilan pada karyawan dalam masalah kedisiplinan ialah memberi hukuman terhadap seorang karyawan yang telah berpengalaman kerja yang melanggar peraturan disiplin kerja dalam organisasi atau perusahaan maka akan sulit bagi pimpinan untuk mengambil tindakan yang tegas. Hal ini disebabkan tidak adanya pelatihan, dalam arti pimpinan mungkin tidak memiliki pengetahuan dan keahlian untuk menangani masalah disiplin, takut, rasa bersalah kepada bawahan, kehilangan persahabatan, kesabaran dan lain-lainnya.

Melihat kerumitan yang dihadapi, pimpinan lebih memilih untuk mempertahankan karyawan tersebut. Sebenarnya kedisiplinan harus diterapkan secara konsisten dalam arti kata kesalahan hendaknya diberi hukuman yang sebanding dengan kesalahan yang di buat. Pemberian hukuman pada pelanggar merupakan cara yang paling efektif dalam memacu

perilaku karyawan untuk menanamkan sikap disiplin dalam diri masing-masing.

Masalah kedisiplinan kerja karyawan sangat penting bagi PT. Metro Abadi Sempurna karena dalam aktivitas sehari-hari perusahaan banyak bergerak dibidang Bisnis Ritel, seperti penjualan dan pembelian produk sehingga para karyawan banyak bertemu langsung dengan konsumen. Karyawan sebagai cerminan perusahaan harus menerapkan disiplin kerja yang baik agar konsumen dapat terus mendapat kepuasan sehingga nantinya perusahaan akan mudah mencapai tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

Mengingat tantangan yang semakin berat dengan berdirinya perusahaan-perusahaan sejenis maka kedisiplinan merupakan salah satu hal yang amat penting bagi PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru. Namun selama beberapa tahun terakhir ini timbul suatu gejala yang tidak diinginkan oleh perusahaan, dimana pihak perusahaan memantau para karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan, dari hasil pemantauan itu menunjukkan rendahnya kedisiplinan kerja yang tidak sebagaimana diharapkan oleh perusahaan. Sering terjadi kelambanan serta kecerobohan sehingga menyebabkan kerugian dan ketidaklancaran proses pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.



Berikut adalah data absensi karyawan PT. Metro Abadi Sempurna

Pekanbaru selama tahun 2012 sampai dengan bulan Maret 2013 :

**Tabel 1.1 : Data Absensi Karyawan PT. Metro Abadi Sempurna Tahun 2012 s/d Maret 2013**

Bulan	Jumlah karyawan	Alasan Absen		Jumlah (orang)	Tingkat Absensi%
		Alfa (orang)	Sakit (orang)		
Januari	70	15	8	23	32,86%
Februari	68	7	6	13	19,12%
Maret	68	11	8	19	27,95%
April	68	12	4	16	23,53%
Mei	65	6	12	18	27,69%
Juni	65	9	7	16	24,62%
Juli	64	7	6	13	20,31%
Agustus	66	10	9	18	27,27%
September	66	8	4	12	18,18%
Oktober	64	7	6	13	20,31%
Nopember	63	11	5	16	25,40%
Desember	63	7	9	16	25,40%
Januari*	63	11	5	16	25,40%
Februari*	57	7	9	16	28,07%
Maret*	57	8	6	14	25,92%

Sumber : PT. Metro Abadi Sempurna

Ket : \* = Tahun 2013

Dari tabel 1.1 menunjukkan variasi tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru dan dari tabel diatas dapat diperoleh keterangan bahwa dengan variasi tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi dan jumlah karyawan yang setiap bulannya terjadi fluktuasi, dimana dengan meningkatnya ketidakhadiran dan berkurangnya jumlah karyawan tentu saja dapat mengurangi jumlah orang yang tersedia untuk melaksanakan pekerjaan dan menunjukkan rendahnya kedisiplinan karyawan, hal ini dapat menyebabkan turunnya produktivitas dan keuntungan perusahaan serta hal ini juga dapat

menghambat kelancaran aktivitas dalam perusahaan. Sikap indisipliner juga dapat dilihat dari adanya pelanggaran yang masih dilakukan karyawan. Berikut data tingkat pelanggaran yang kedisiplinan karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna dari tahun 2008 sampai 2013 :

**Tabel 1.2: Tingkat Pelanggaran Kedisiplinan Karyawan Pada PT.Metro Abadi Sempurna Pekanbaru Tahun 2008-2013**

Tahun	Rata-rata Jumlah Karyawan	Kelalaian Kerja		Kecelakaan Kerja		Pencurian Barang		Jumlah Pelanggaran	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
2008	68	4	5,9	2	2,9	2	2,9	8	11,8
2009	75	2	2,7	3	4	1	1,3	6	4,5
2010	71	8	11,3	2	2,8	3	4,2	13	18,3
2011	65	8	12,3	2	3,1	1	1,5	11	16,9
2012	66	4	6,1	4	6,1	2	3	10	15,2
2013*	61	1	1,6	2	3,3	0	0	3	4,9

Sumber : PT. Metro Abadi Sempurna

Ket : \* Januari s/d Maret 2013

Dari tabel 1.2 menunjukkan masih terdapatnya berbagai pelanggaran yang dilakukan karyawan dari tahun 2008 sampai 2013, masih adanya pelanggaran yang dilakukan menunjukkan bahwa PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru masih harus meningkatkan kedisiplinan karyawan dan harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Tidak disiplinnya karyawan juga akan berdampak bagi penjualan perusahaan dengan menurunnya jumlah konsumen. Berikut data jumlah konsumen pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru tahun 2008-2012 :

**Tabel 1.3 : Data Jumlah Konsumen PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru Tahun 2008-2012**

<b>Tahun</b>	<b>Rata-Rata Jumlah Konsumen Perbulan (orang)</b>	<b>Persentase Naik dan Turun Jumlah Konsumen (%)</b>
2008	9360	-
2009	8460	Turun 9,6
2010	8790	Naik 3,9
2011	8310	Turun 5,5
2012	7590	Turun 8,7

*Sumber : PT. Metro Abadi Sempurna*

Dari tabel 1.3 menunjukkan bahwa rata-rata jumlah konsumen perbulan pada tahun 2009 turun dari tahun sebelumnya sebanyak 9,6 %, kemudian pada tahun 2010 mengalami peningkatan jumlah konsumen sebesar 3,9 %, pada tahun 2011 terjadi penurunan jumlah konsumen sebesar 5,5 %, kemudian pada tahun 2012 terjadi penurunan kembali pada jumlah konsumen sebanyak 8,7 %.

Dari hasil data tersebut dengan adanya penurunan jumlah konsumen berarti akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan, hal ini terjadi karena banyaknya pesaing pada perusahaan sejenis dan adanya karyawan yang tidak disiplin juga mempengaruhi kepuasan konsumen karena dengan banyaknya karyawan yang tidak disiplin akan membuat kurangnya kepuasan konsumen terhadap pelayanan yang diberikan perusahaan sehingga konsumen akan pindah ke perusahaan lain.

Jadi berdasarkan latar belakang diatas bahwa perusahaan tidak hanya ingin memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan tapi juga mengharapkan kedisiplinan karyawan agar tercapainya kelancaran aktivitas perusahaan sehingga mempermudah mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu penulis perlu

menggali lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru”*

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan diatas, maka adapun perumusan masalah yang menjadi dasar dari judul penelitian penulis yaitu : **“Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru”**.

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru
2. Untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

1. Dapat memberikan informasi kepada perusahaan untuk mengambil keputusan tentang tindakan dan kebijaksanaan apa yang dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dimasa yang akan datang.
2. Bagi penulis, berguna untuk menambah pengetahuan dan penerapan serta pengembangan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan serta dapat mengaplikasikan langsung ke perusahaan.
3. Bagi pembaca dan peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, memberikan informasi dan mempermudah pengembangan penelitian bagi pihak lain yang ingin meneliti dimasa yang akan datang

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Untuk memahami lebih memahami hasil-hasil penelitian dan agar lebih terarahnya penulisan ini nantinya, maka penulisan skripsi ini di bagi kedalam enam bab. Bab –bab tersebut terdiri dari sub-sub bab yang mempunyai kaitan antara satu dengan lainnya. Dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab yang menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

## **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini adalah bab yang mengemukakan teori-teori yang ada kaitannya dengan masalah yang dikemukakan dalam pembahasan skripsi ini serta mengemukakan hipotesa dan variabel penelitian.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab merupakan bab yang menguraikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, teknik pengumpul data dan analisis data.

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini merupakan bab yang berisikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, serta aktivitas perusahaan.

## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini menguraikan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada perusahaan terhadap hasil penelitian.

## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab penutup dimana penulis mengemukakan kesimpulan dari permasalahan yang telah dibahas penulis kemudian memberikan saran-saran yang mungkin bermanfaat.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Disiplin Karyawan**

Perusahaan mengakui bahwa sebagian besar dari karyawan-karyawannya bersungguh-sungguh dalam mengerjakan apa yang ditugaskan kepada mereka dan bersedia menerima pimpinan dan mematuhi segala peraturan dan perintah yang diterangkan dan dijelaskan kepadanya. Tetapi seperti juga terjadi pada organisasi-organisasi besar lainnya tidak tertutup kemungkinan adanya karyawan yang oleh berbagai sebab tidak mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan tidak bekerja dengan baik. Apabila hal tidak baik ini dibiarkan kemungkinan besar akan dapat mempengaruhi sikap dan kebiasaan karyawan-karyawan lainnya. Pemberlakuan disiplin dimaksudkan untuk mendidik dan memberikan koreksi/perbaikan terhadap diri karyawan yang bersangkutan serta mencegah karyawan lainnya untuk melakukan pelanggaran.

**Nurmansyah (2011:260)** Banyak orang memberikan pengertian bahwa disiplin adalah bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Sebenarnya hal seperti ini adalah sangat keliru, karena apa yang digambarkan tersebut merupakan salah satu disiplin yang dituntut oleh organisasi atau perusahaan. Disiplin juga dihubungkan dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan seperti target penjualan, target produksi, target pelayanan dan sebagainya.

**Mangkuprawira (2007:122)** kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

**Siagian (2008:305)** disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai tuntutan tersebut. **Hasibuan (2010:193)** kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. **Mondy (2008:162)** disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerjasama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi.

**Ambar dan Rosidah (2009:290)** disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.

**Sastrohadiwiryono (2003:291)** disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-



sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

**Hasibuan (2010:194)** Kedisiplinan karyawan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa sumber di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin karyawan adalah kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi mengendalikan karyawan dalam menjalankan standar organisasional dan operasional yang telah ditetapkan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Apabila sebagian besar karyawan mematuhi peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, maka ini berarti salah satu bentuk kedisiplinan dalam suatu perusahaan sudah dapat ditegakkan. Bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai ataupun bila tercapai dirasakan kurang efektif dan efisien.

## **2.2 Macam-macam disiplin kerja**

### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan

karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya. Hal ini sesuai dengan pendapat *Davis* dalam **Mangkunegara (2011:130)** yang mengemukakan bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan karyawan yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah *pertama*, suatu kerangka yang tak bersalah sampai pembuktian karyawan berperan dalam pelanggaran. *Kedua*, hak untuk didengar dalam beberapa kasus

terwakilkan oleh karyawan lain. *Ketiga*, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

### 3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang, tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih luas sering dilaksanakan.

## 2.3 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Tujuan utama pendisiplinan adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepantasnya di tempat kerja, dimana perilaku yang sepantasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan perundang-undangan dimata masyarakat dan dilakukan dengan konsisten.

Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja antara lain :

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan pihak perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Dalam teori yang disampaikan oleh **Nurmansyah (2011:264)** tujuan disiplin (*objectives of discipline*) adalah :

1. Memotivasi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar prestasi yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Meningkatkan kepercayaan dan rasa hormat bersama antara atasan dengan karyawan.

Dari beberapa tujuan di atas maka disiplin dapat dijadikan ukuran manajemen yang terakhir untuk memperbaiki prestasi kerja karyawan.

## **2.4 Indikasi Rendahnya Kedisiplinan Kerja**

Indikasi rendahnya kedisiplinan kerja karyawan ini perlu diketahui oleh perusahaan, karena adanya pengetahuan tentang adanya indikasi tersebut maka dapat diketahui pula sebab-sebab rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Dengan demikian perusahaan dapat mengambil keputusan atau langkah-langkah seawal mungkin untuk mencegah meningkatnya sikap tidak disiplin karyawan.

Indikator dari rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Tingkat absensi yang tinggi

Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat absensi yang tinggi, tidak tepat waktu datang dan pulang, dan sering keluar pada saat jam kerja.

2. Turunnya tingkat produktifitas kerja

Salah satu indikasi rendahnya kedisiplinan karyawan ditunjukkan dari turunnya produktifitas kerja, produktufitas kerja yang turun karena alasan penundaan pekerjaan dan lain sebagainya merupakan sikap tidak disiplin karyawan karena jika dilakukan secara terus-menerus maka akan merugikan perusahaan.

3. Adanya kelainan dalam penyelesaian pekerjaan

Rendahnya disiplin kerja karyawan dapat dilihat dengan sering terjadinya kelainan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Ini berarti karyawan tidak menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan, dan jika perusahaan dapat melihat hal ini maka akan membuat organisasi tidak maksimal dalam memberikan kepercayaan kepada karyawan.

4. Adanya kecerobohan

Indikasi lain yang menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan ialah seringnya terjadi kecerobohan yang mengakibatkan

terjadinya kerusakan dan keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat merugikan perusahaan.

## **2.5 Pendekatan disiplin kerja**

Ada tiga pendekatan disiplin yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi dan disiplin bertujuan.

### **1. Pendekatan disiplin modern**

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertimbangkan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan yang semesta terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d. Melakukan potes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

### **2. Pendekatan disiplin dengan tradisi**

Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.

- b. Disiplin adalah hukuma untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lainnya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e. Pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

### 3. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

- a. Disiplin kerja harus dipahami dan dapat diterima oleh semua karyawan
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin karyawan bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

## **2.6 Teknik-Teknik Pelaksanaan Disiplin Kerja**

### 1. Teknik Disiplin Pertimbangan Sedini Mungkin

Tindakan perbaikan sedini mungkin dari pihak manajer mengurangi perlunya tindakan disipliner dimasa mendatang. Oleh karena itu, prestasi kerja setiap karyawan baru, termasuk bawahan yang lebih tua, lebih

berpengalaman, tetapi baru saja dipindahkan, harus diamati dengan seksama, ditinjau kembali, dan ditimbang selama 90 sampai 180 hari sejak pertama kali mereka mulai bekerja.

## 2. Teknik Disiplin Pencegahan yang Efektif

Perusahaan memelihara disiplin taat asas dengan menstandarisasikan kaidah-kaidah dan tingkah laku dasar dan memaklulkannya bagi para karyawan agar hal yang ingin diciptakan dapat terlaksana dengan baik.

Banyak teknik yang dapat dilakukan dalam penciptaan disiplin yang efektif dan hal ini harus dilaksanakan sedini mungkin dan seefektif mungkin. Kursus-kursus ini dipimpin oleh anggota-anggota manajemen menengah yang mempunyai pengetahuan dan pengalaman lapangan. Tujuan konferensi-konferensi kelompok ialah untuk meningkatkan keakraban para manajer dengan kebijakan sekarang dan untuk bertukar pikiran mengenai bagaimana menggunakan disiplin kolektif dan efektif, bukan disiplin dengan hukuman. Ada teknik-teknik yang digunakan manajer yang efektif dalam bidang disiplin pencegahan ini. Misalnya, dengan mengadakan hubungan kerja yang erat dengan setiap bawahan, manajer dapat memberikan pujian tentang pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik.

## 3. Teknik Disiplin dengan Mendisiplinkan Diri

Disiplin diri adalah usaha seorang untuk mengendalikan reaksi mereka terhadap keadaan yang tidak mereka senangi, dan usaha seorang



untuk mengatasi ketidaksenangan itu. Belajar menerima orang yang tidak anda sukai dan mengerjakan pekerjaan yang tidak anda senangi hanyalah dua contoh dari disiplin manajerial. Tetapi, bagaimana anda dapat melakukan? Caranya belajarliah untuk tidak mudah tersinggung atau marah jika seseorang mengkritik anda, daripada membalas dengan serangan kata-kata, lebih baik menyatakan penyelesaian. Jika seorang itu sedikit banyak benar dalam mengkritik anda berusaha memupuk kebiasaan-kebiasaan yang lebih dapat diterima.

#### 4. Teknik Disiplin Inventori Penyedia

Disiplin adalah salah satu fungsi manajemen yang paling rumit dan paling sedikit dipahami pada zaman sekarang. Sejumlah besar perusahaan telah banyak membuat program pelatihan secara formal mengenai perjanjian perburuhan, interpretasi, dan administrasinya serta disiplin. Inventori penyeliaan terhadap disiplin memberikan pengetahuan pada manajer tentang kesadaran dan pemahaman manajer atau penyelia tentang bidang-bidang kritis dalam disiplin seperti sebab-sebab terjadinya masalah dalam kedisiplinan, komunikasi, prinsip dan persepsi tentang disiplin, proses penentuan hukum, pembuatan kaidah, dan pengambilan keputusan tindakan kedisiplinan.

#### 5. Teknik disiplin menegur pegawai “primadona”

Seorang primadona yang merasa dilindungi oleh perusahaan harus mempunyai suatu sifat yang tegas dari seorang manajer perusahaan untuk

menegur karyawan tersebut tanpa membedakan dengan karyawan lain.

#### 6. Teknik disiplin menimbulkan kesadaran diri

Suatu teguran lunak dapat diberikan secara harus melalui pertanyaan tertentu pada bawahan yang jawabannya merupakan teguran otomatis bagi dirinya sendiri.

#### 7. Teknik “*sandwich*”

Teknik ini digunakan dengan mahir oleh seorang manajer dalam menghadapi bawahan mereka. Teknik ini terdiri dari teguran lisan secara langsung, diikuti oleh ucapan syukur, dan diakhiri dengan peringatan yang lunak. Sebenarnya manajer itu menyelipkan “ seperti sandwich” ucapan syukur dan persetujuannya diantara dua teguran yang semuanya dilakukan pada saat itu juga.

### **2.7 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi kedisiplinan Kerja**

Manajer harus menangani kebiasaan kerja yang buruk atau masalah yang terjadi di perusahaan karena dapat menimbulkan kesulitan lebih serius yang berakibat langsung terhadap perusahaan. Untuk itu diperlukan tindakan disipliner, tujuannya menangani masalah tersebut sebelum berdampak buruk terhadap kelompok secara umum. Menangani masalah-masalah karyawan seperti masalah kedisiplinan, ketidakpuasan dan sebagainya tentu saja berbeda antara perusahaan satu dengan yang lainnya.

Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apati dan kelesuan.

Berdasarkan teori **Hasibuan (2010:194)** Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan diantaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus dijelaskan dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan bagi bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya, maka disiplin akan dapat terlaksana. Balas jasa akan berperan penting dalam menciptakan

disiplin kerja karyawan. Besar balas jasa maka baik pula disiplin kerja karyawan dan sebaliknya.

4. Keadilan

Keadilan akan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan. Karena sifat manusia selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama.

5. Waskat

Dengan waskat seorang pemimpin dapat mengetahui langsung kedisiplinan kerja sehingga pimpinan dapat menilai kondisi setiap karyawan.

6. Sanksi hukuman

Degan sanksi hukum yang berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan organisasi sehingga perilaku indiscipliner karyawan akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi yang diterapkan tersebut mempengaruhi baik atau buruknya disiplin kerja karyawan. Sanksi hukum yang wajar dan mendidik menjadi motivasi untuk memelihara disiplin.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melaksanakan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi.

#### 8. Hubungan kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya.

Menurut Nurmansayah (2011:262) faktor-faktor yang menunjang kedisiplinan adalah :

##### 1. Adanya peraturan yang pasti dan jelas untuk dijadikan pegangan seluruh karyawan.

apabila tidak ada peraturan, maka dapat dipastikan pekerjaan tidak dapat dilaksanakan secara baik karena masing-masing karyawan melaksanakan pekerjaan sesuka hatinya saja dan bahkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sulit akan tercapai sebagaimana yang diharapkan.

##### 2. Adanya ketegasan terhadap pelanggar disiplin.

Apabila tidak ada ketegasan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien. Jangan membiarkan suatu pelanggaran yang telah diketahui tanpa adanya suatu tindakan (*action*) atau membiarkan suatu pelanggaran yang berlarut-larut tanpa tindakan yang tegas.

##### 3. Adanya ancaman/sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran disiplin.

Perlu diperhatikan dan dipertimbangkan bahwa ancaman yang diberikan ditujukan untuk mendidik karyawan yang melanggar peraturan

atau ketentuan perusahaan agar mereka berperilaku sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

4. Memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan.

Untuk menegakkan disiplin tidak cukup hanya dengan ancaman/sanksi saja, tetapi perlu juga dilakukan pertimbangan dengan memberikan tingkat kesejahteraan yang cukup dan memadai dengan pemberian kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan diri karyawan beserta keluarganya.

5. Adanya partisipasi dari karyawan

Kedisiplinan dapat dilaksanakan dengan baik apabila mendapatkan dukungan atau partisipasi dari karyawan dalam membuat peraturan dan tata tertib tentang ancaman hukuman adalah merupakan hasil kesepakatan atau persetujuan bersama.

6. Menunjang tujuan serta sesuai dengan kemampuan karyawan.

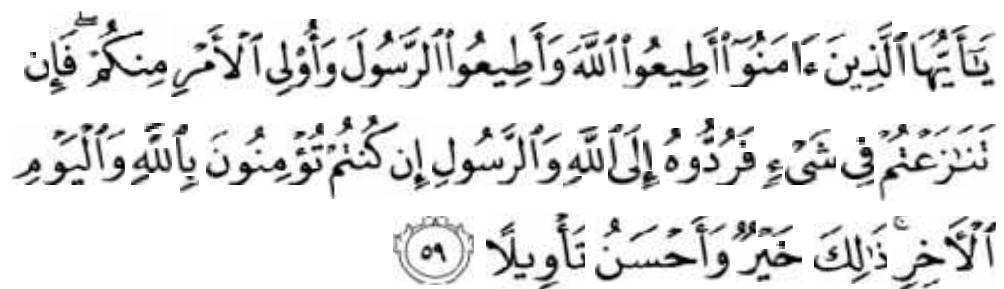
Agar kedisiplinan dapat dilaksanakan dalam suatu perusahaan, maka kedisiplinan harus dapat menunjang tujuan serta sesuai dengan kemampuan karyawan yang bekerja untuk organisasi.

7. Adanya keteladanan dari pimpinan.

Keteladanan pimpinan sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam menegakkan kedisiplinan. Dari itu keteladanan pimpinan sangat diperlukan untuk dapat mempengaruhi karyawan agar mereka mau dan bersedia mematuhi peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

## 2.8 Pandangan Islam Tentang Kedisiplinan Karyawan

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk menerapkan disiplin sesuai dengan kebutuhan perusahaan, peran pimpinan dalam menerapkan disiplin sangat penting untuk memberikan arahan dan kontrol terhadap karyawan dan akan lebih baik jika karyawan sendiri yang menyadari bahwa disiplin itu penting, seperti dijelaskan dalam surat An-nisa 59:



Artinya :

*“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (An-Nisa 59)*

Dalam surat ini dijelaskan bahwa kita sebagai umat islam harus taat dan patuh terhadap peraturan dan pimpinan karena jika segala peraturan dan perintah pimpinan dilaksanakan dengan baik maka akan berakibat baik pada perusahaan dan diri sendiri.

Dalam al-Quran juga dijelaskan bahwa kita harus mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku karena dapat mempermudah setiap kegiatan yang kita lakukan, hal ini dijelaskan dalam surat An-nisa 61:

وَإِذَا قِيلَ لَهُمْ تَعَالَوْا إِلَىٰ مَا أَنزَلَ اللَّهُ وَإِلَىٰ الرَّسُولِ رَأَيْتَ  
الْمُنَافِقِينَ يَصُدُّونَ عَنْكَ صُدُودًا ﴿٦١﴾

Artinya :

“Apabila dikatakan kepada mereka: "Marilah kamu (tunduk) kepada hukum yang Allah telah turunkan dan kepada hukum Rasul", niscaya kamu lihat orang-orang munafik menghalangi (manusia) dengan sekuat-kuatnya dari (mendekati) kamu. (An-nisa 61)”.

Dalam kedisiplinan, waktu adalah hal yang sangat penting, dalam al-

Quran kedisiplinan waktu dijelaskan dalam surat al-An kabut 45 :

أَتْلُ مَا أُوحِيَ إِلَيْكَ مِنَ الْكِتَابِ وَأَقِمِ الصَّلَاةَ ۖ إِنِ  
الصَّلَاةَ تَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَلَذِكْرُ اللَّهِ أَكْبَرُ  
وَاللَّهُ يَعْلَمُ مَا تَصْنَعُونَ ﴿٤٥﴾

Artinya :

Bacalah apa yang telah diwahyukan kepadamu, yaitu Al Kitab (Al Quran) dan dirikanlah shalat. Sesungguhnya shalat itu mencegah dari (perbuatan-perbuatan) keji dan mungkar. Dan sesungguhnya mengingat Allah (shalat) adalah lebih besar (keutamaannya dari ibadat-ibadat yang lain). Dan Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan. (al-An kabut 45)

Didalam ayat ini dijelaskan bahwa disiplin waktu sangat penting agar mencegah kerugian terhadap diri sendiri, dan de jelaskan bahwa setiap perbuatan yang kita lakukan dalam berdisiplin diri akan di ketahui oleh Allah swt.,



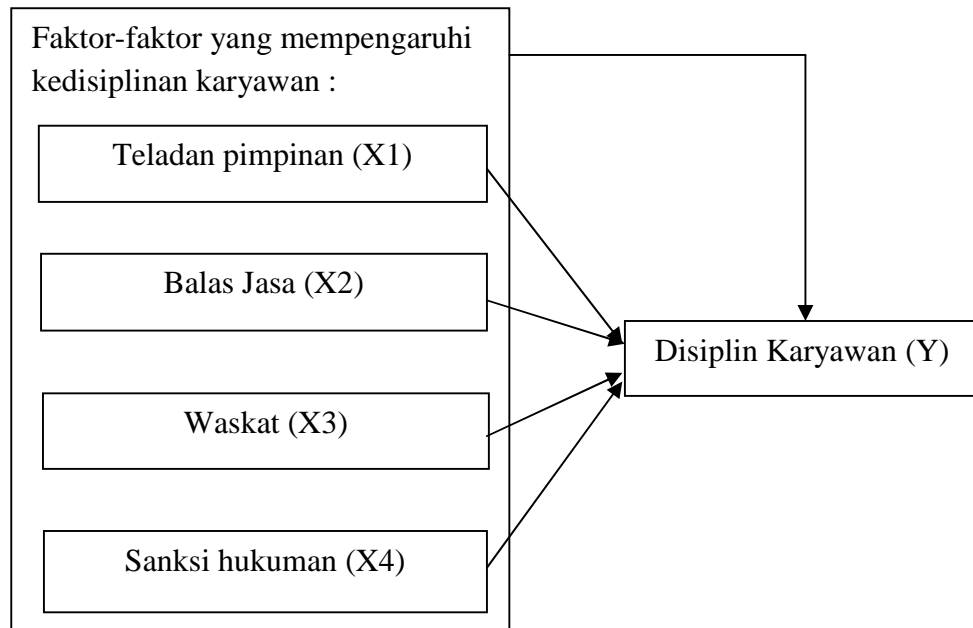
## 2.9 Penelitian Terdahulu

1. Susi Rahmiani (2008), Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negri Sipil Pada Bagian Kepegawaian Kantor Walikota Pekanbaru, dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada bagian kepegawaian kantor walikota pekanbaru diantaranya adalah kepemimpinan, sanksi hukuman dan kompensasi, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 27 orang, untuk menganalisa data penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif.
2. Yusro (2010). Analisis Disiplin Karyawan Koperasi Unit Desa Tanah Rokan Hulu, dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja KUD Tanah Datar Rokan Hulu dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu motivasi, kompensasi dan sanksi yang tegas, dimana ketiga faktor tersebut secara simultan atau serempak memiliki pengaruh sebesar 74,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Populasinya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 55 orang, dalam menganalisis data penulis menggunakan metode analisis regresi berganda.

Penelitian yang dilakukan berdasarkan pada fenomena yang terjadi dan beberapa penelitian sebelumnya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada sama-sama meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin.

Kemudian perbedaannya terletak pada jumlah sampel, tempat penelitian, variabel dan metode analisis data yang digunakan. Dan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya penelitian sebelumnya

## 2.10 Kerangka Berfikir



**Gambar 2.1 : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan (X) dan Kedisiplinan Karyawan (Y) Hasibuan (2010:194)**

Menurut Teori **Hasibuan (2010 : 194 )** Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan diantaranya : Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan.

Disini penulis hanya mengambil empat faktor saja yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan, di mana keempat variabel ini menurut pra survey yang dilakukan penulis merupakan faktor yang paling

dominan dan dapat mewakili faktor-faktor lainnya dalam menilai tingkat kedisiplinan.

#### 1. Teladan Pimpinan

Faktor teladan pimpinan dapat mewakili faktor tujuan dan kemampuan, ketegasan serta hubungan kemanusiaan. Pimpinan yang profesional harus mampu menjelaskan tujuan perusahaan dan mengetahui kemampuan setiap karyawan agar setiap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Ketegasan pimpinan juga sangat penting karena pemimpin yang tegas dapat membuat karyawan selalu menyadari akan setiap resiko yang akan dihadapi jika melakukan kesalahan, sehingga pekerjaan akan lebih terkontrol dengan sendirinya. Pimpinan yang profesional juga harus dapat menjadi teladan bagi setiap keharmonisan antar karyawan karena menjaga keharmonisan dapat membuat karyawan bekerja dengan tenang tanpa gangguan dari lingkungan sekitar.

#### 2. Balas Jasa

Balas jasa merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan perusahaan karena menyangkut kelangsungan hidup karyawan dan selalu menjadi perhatian setiap karyawan, begitu juga karyawan PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru.

#### 3. Waskat

Waskat (pengawasan ketat) adalah salah satu cara menegakkan disiplin karyawan, hal ini juga harus dilakukan pada PT. Metro Abadi

Sempurna Pekanbaru namun selama ini pengawasan yang ketat hanya dilakukan saat karyawan datang dan pulang kerja sehingga masih banyak pelanggaran yang dilakukan saat menjalankan pekerjaan.

#### 4. Sanksi

Perlu diperhatikan dan dipertimbangkan bahwa ancaman yang diberikan ditujukan untuk mendidik karyawan yang melanggar peraturan atau ketentuan perusahaan agar mereka berperilaku sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Oleh sebab itu, setiap sanksi yang diberikan harus benar-benar adil agar tidak menimbulkan konflik antar karyawan dan karyawan dengan perusahaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor keadilan dapat diwakili oleh sanksi.

### 2.11 Hipotesis

**Sugiyono (2004:51)** hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan yang dihadapi, maka penelitian dapat dirumuskan dengan hipotesis: ***“Di Duga faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru adalah Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Waskat dan Sanksi”***.

## 2.12 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti akan dibedakan menjadi dua yaitu variabel bebas (independent variabel) dan variabel terikat (dependent variabel) adapun variabel-variabelnya adalah :

1. Disiplin karyawan ( Y )
2. Teladan Pimpinan (X1)
3. Balas Jasa (X2)
4. Waskat (X3)
5. Sanksi (X4)

## 2.13 Operasional Variabel

Untuk mempermudah dalam indikasi data yang diperlukan dalam pengukuran variabel, maka penulis mengungkapkan konsep operasional variabel yang ada kaitannya dengan teori-teori yang dikemukakan dalam telaah pustaka. Adapun indikator dalam penelitian ini adalah :

**Tabel 2.1**  
**Definisi Konsep Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Teladan Pimpinan (X1)	Teladan pimpinan adalah ukuran kebaikan dan kebenaran seorang pemimpin yang di praktekkan dalam kegiatan organisasi untuk mewujudkan visi organisasi yang dapat dijadikan contoh karena memberikan kesejahteraan bagi orang lain dan karyawannya serta memberikan kebaikan bagi alam sekitarnya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Gaya kepemimpinan</li> <li>b. Pimpinan mengikut sertakan bawahan dalam pengambilan keputusan</li> <li>c. Kemampuan karyawan</li> <li>d. Tindakan tegas pimpinan</li> <li>e. Komunikasi pimpinan dan bawahan dalam hubungan kemanusiaan</li> </ul>	Likert
2	Balas Jasa (X2)	Balas jasa adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya (prestasi karyawan diharapkan lebih besar daripada balas jasa yang dikeluarkan) <b>Sofyandi (2008:159)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Gaji atau upah</li> <li>b. Pemberian balas jasa yang pantas</li> <li>c. Bonus yang diberikan</li> <li>d. Insentif</li> </ul>	Likert

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
3	Waskat (X3)	Waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, memelihara kedisiplinan meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan perusahaan. <b>Hasibuan (2010:197)</b>	a. pengawasan dari atasan b. sistem pengawasan yang ketat c. kesadaran setiap karyawan	
4	Sanksi (X4)	sanksi berarti tanggungan (tindakan, hukuman) yang diberikan akibat dari kelalaian perbuatan atau tingkah laku yang tidak sesuai dengan tata nilai yang berlaku dalam lingkungan hidupnya.	a. kebijakan perusahaan b. sanksi hukum c. sanksi terhadap pelanggaran kode etik d. sanksi yang diberikan harus bersifat mendidik ke arah yang lebih baik e. keadilan dalam pemberian sanksi	Likert

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
5	Disiplin karyawan (Y)	Disiplin karyawan adalah kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi mengendalikan karyawan dalam menjalankan standar organisasional dan operasional yang telah ditetapkan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. peraturan perusahaan</li> <li>b. tingkat absensi yang tinggi</li> <li>c. adanya kelainan dalam penyelesaian pekerjaan</li> <li>d. menurunnya tingkat produktivitas</li> <li>e. adanya kecerobohan</li> </ul>	Likert



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Menurut **sugiyono (2004:1)** Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, alat ukur ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan atau butir-butir yang di ajukan. Butir-butir yang baik sebagai berikut :

1. Butir-butir harus relevan atau terkait dengan apa yang diukur
2. Butir-butir harus ringkas
3. Butir-butir tidak membingungkan
4. Butir-butir yang bagus harus menurut salah satu pemikiran

Setelah menentukan pertanyaan atau butir-butir langkah selanjutnya adalah pembentukan skala akan memilih satu format jawaban untuk daftar pertanyaan. Didalam penelitian ini peneliti menggunakan format tipe inkert. Tipe pengukuran likert sangat populer dengan sejumlah keuntungan, menurut **Nasution (2003:63)** antara lain :

1. Mempunyai banyak kemudahan. Menyusun sejumlah pertanyaan mengenai sifat atau sikap tertentu relatif mudah. Menentukan skor juga muda karena tiap jawaban diberi nilai berupa angka yang mudah dijumlahkan.

2. Skala likert mempunyai reliabilitas tinggi dalam mengurutkan manusia berdasarkan intensitas sikap tertentu.
3. Selain itu skala likert ini sangat fleksibel, lebih fleksibel dari pada teknik pengukuran lainnya.

Kategori dari penilaian skala likert sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Ragu-ragu (R) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

### **3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru, yang beralamat di Jl. Pepaya No. 78, Citra Plaza Lt.II Tangkerang, Pekanbaru. Waktu penelitian mulai Bulan Februari 2013 s/d selesai.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### **3.3.1 Data Primer**

**Menurut Nasution (2003:143)** data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan termasuk laboratorium. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Metro Abadi Sempurna.

### 3.3.2 Data Sekunder

**Menurut Nasution (2003:143)** data sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

## 3.4 Metode Pengumpulan Data

### 3.4.1 Wawancara

Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data dimana peneliti mendapatkan keterangan secara lisan dan langsung dari pihak-pihak yang dianggap erat kaitannya dengan masalah yang diteliti. Usaha ini untuk mendapatkan keterangan-keterangan ataupun informasi dari sumber-sumber yang ada kaitannya dengan masalah-masalah penelitian ini. Metode ini dilakukan pada bagian personalia maupun pihak-pihak yang terkait langsung dalam penelitian.

### 3.4.2 Kuesioner

**Nasution (2003:128)**, mengemukakan kuesioner adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti.

### 3.5 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2004:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 57 orang pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru.

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 57 orang. Winarnu Surachmad dalam “teknik *reseach* pengantar metodologi ilmiah” memberikan pedoman sebagai berikut “Apabila populasi cukup homogen (serba sama) terhadap populasi dibawah 100 dapat dipergunakan seluruh populasi atau 50% dan diatas 1000 dapat menggunakan sampel sebesar 15%”, Cholid dan Achmadi (2010:52)

### 3.6 Uji Kualitas Data

Menurut Iskandar (2010:68) kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam peneitian tersebut. Kualitas dan penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berlaku. Adapaun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalisasi.

### 3.6.1 Uji Validitas

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuisioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai  $r$  hitung harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika nilai  $r$  hitung lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (**Iskandar 2010:69**).

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam

mengukur suatu gejala. Instrumen yang realibel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha ( ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$

### **3.6.3 Uji Normalitas Data**

Uji normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel devenden dengan variabel indevenden mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitrat garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.7 Uji asumsi klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Asumsi klasik yang perlu diperhatikan adalah :

#### 3.7.1 Uji multikolonieritas

Tujuan utama adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut :
$$:VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$$
. Dimana  $R^2$  merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila  $VIF > 10$  maka dianggap ada multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya  $VIF < 10$  maka dianggap tidak terdapat multikolonieritas.

#### 3.7.2 Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t. Jika ada, berarti terdapat

Autokorelasi. Dalam penelitian ini keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=N} (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^{t=N} e_t^2}$$

Keterangan :

- Jika angka D-W di bawah -2 berarti terdapat Autokorelasi positif.
- Jika angka D-W diantara -2 samapai 2 berarti tidak terdapat Autokorelasi.
- Jika D-W diatas 2 berarti terdapat Autokorelasi negatif.

Untuk menentukan batas tidak terjadinya Autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah  $du < d < 4$  dimana  $du$  adalah batat atas dari nilai  $d$  *Durbin Watson* yang terdapat pada tabel uji *Durbin Watson*. Sedangkan  $d$  merupakan nilai  $d$  *Durbin Witson* dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak mengandung masalah Autokorelasi jika kriteria  $du < d < 4-du$  terpenuhi.

### 3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian *heterokedastisitas* dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah



diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distandarized. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- (1) Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heterokedastisita*.
- (2) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *heterokedastisitas*

### 3.8 Analisis Data

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi linier berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Di mana :

Y = Disiplin Karyawan

a = Konstanta

$X_1$  = Teladan Pimpinan

$X_2$  = Balas Jasa

$X_3$  = Waskat

$X_4$  = Sanksi

$b_1 b_2 b_3 b_4$  = Koesifien Regresi (Parsial)

$e$  = Tingkat Kesalahan (error)

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan metode Skala Likert. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut :

1. Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), maka diberi nilai 5
2. Jika memilih jawaban Setuju (S), maka diberi nilai 4
3. Jika memilih jawaban Ragu-ragu (R), maka diberi nilai 3
4. Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), maka diberi nilai 2
5. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka diberi nilai 1

### 3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan uji signifikansi simultan (*F test*), uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji signifikansi parameter individual (*t test*). Untuk menguji hipotesis penelitian, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 17.0

### 3.9.1 Uji Secara Simultan

Uji signifikansi simultan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen ( $X_2$ ,  $X_1$ ,  $X_3$  dan  $X_4$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan ( $1 - \alpha$ ) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) =  $n - (k+1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau P value < maka :
  - 1)  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.
  - 2)  $H_0$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- b. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau P value > maka :
  - 1)  $H_a$  ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan.
  - 2)  $H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

### 3.9.2 Uji Signifikan Secara Parsial (uji statistik 1)

Uji signifikan secara parsial (uji statistik 1) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $X_4$  terhadap variabel dependen ( $Y$ ) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (2 tail) dengan

tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikansi pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan degree of freedom (df) = n-k. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau P value < maka :
  - 1)  $H_a$  diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan
  - 2)  $H_o$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
- b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau P value > maka :
  - 1)  $H_a$  ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan
  - 2)  $H_o$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

### 3.9.3 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi adalah uji yang digunakan untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat ataupun rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r digunakan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiono (2004).

Tabel 3.1 Interval Koefisien Korelasi (R)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,1000	Sangat Kuat

Sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi

adalah antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen jika koefisien determinasi ( $R^2$ )=0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diteliti.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM**

#### **4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan**

PT. Metro Abadi Sempurna merupakan perusahaan cabang dari PT. Metro Makmur Nusantara yang didirikan tanggal 26 November 1994 dan bergerak dibidang usaha Bisnis Ritel. Perusahaan ini didirikan oleh 3 orang penanam saham, yaitu :

1. Drs. Khendra Maruli
2. Dharmawan
3. Sutanto

Dan saham terbesar dipegang oleh Drs. Khendra Maruli yang menjabat juga sebagai Direktur Utama di perusahaan tersebut.

Adapun maksud dan tujuan didirikan perusahaan ini adalah:

- a. Mencari keuntungan dan laba dan besar
- b. Menjalankan usaha perdagangan dan Bisnis Ritel dengan menjual produk-produk yang berkualitas.
- c. menciptakan lapangan pekerjaan dan mengurangi pengangguran.

Dalam aktivitas sehari-hari perusahaan banyak bergerak dibidang Bisnis Ritel seperti penjualan dan pembelian produk dari awal berdirinya perusahaan hingga saat ini. Perusahaan harus meningkatkan aktivitas dan memperluas usahanya demi tercapainya maksud dan tujuan perusahaan sesuai dengan yang telah ditetapkan pada awal pendirian perusahaan tersebut. Untuk

itu dalam mempertahankan usaha ritel ini pihak manajemen terus memberikan kiat-kiat dimulai dari pelayanan, promosi dan membuat rasa nyaman bagi konsumen hingga saling bekerja sama dari pihak manajemen hingga karyawan. Pemberian promosi kepada konsumen seperti undian yang dilakukan dalam dua bulan sekali dengan hadiah seperti sepeda motor dan hadiah menarik lainnya. Setiap tahunnya juga akan dilakukan peringatan berdirinya perusahaan ini juga dilakukan penarikan undian dengan hadiah yang sangat menarik. Dan juga diberi point reward kepada konsumen yang memiliki kartu member. Dengan hanya berbelanja Rp. 100.000,- konsumen sudah bisa mendapatkan card member tanpa membayar biaya apapun.

## **4.2 Visi dan Misi Perusahaan**

### **4.2.1 Visi Perusahaan**

- Memuaskan pelanggan dengan mengutamakan pelayanan yang maksimal di segala sisi.
- Untuk meraih kepuasan pelanggan berbelanja di Metro pasar swalayan

### **4.2.2 Misi Perusahaan**

Menjadikan Metro sebagai pasar swalayan yang memberikan pelayanan yang terbaik di Pekanbaru.

### **4.3 Kegiatan Usaha**

PT. Metro Pasar Swalayan adalah sebuah usaha yang bergerak dibidang jula beli barang yang memiliki produk yang berkualitas. Kemampuan ini didukung oleh manajemen yang tangguh dan untuk memenuhi permintaan pelanggan dan perkembangan trend pasar PT. Metro Abadi Sempurna memiliki karyawan yang diberikan pelatihan secara terus-menerus untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian dalam menata produk, promosi dan melayani konsumen.



#### 4.4 Departemen produk

Barang-barang yang dijual pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru

terdiri dari beberapa departemen produk, yaitu :

**Tabel 4.1**

**Departemen Produk pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru**

No	Departemen Produk
1	Pecah Belah
2	Ikan dalam kaleng
3	Sayur dalam kaleng
4	Buah dalam kaleng
5	Garam dapur
6	Minyak
7	Bumbu dapur/ Beras
8	Kopi/teh
9	Minuman sirup
10	Pembalut wanita/Tissue
11	Pembasmi serangga
12	Pembersih lantai/pengharum ruangan
13	Chiki/biskuit
14	Blue band/Seres/Selai
15	Bumbu kue
16	Susu
17	Sabun, Deterjen dan Pasta gigi
18	Bunga
19	Ice cream
20	Buah segar
21	Mainan/Bineka/Afigura
22	Minuman beralkohol rendah
23	Minuman beralkohol tinggi
24	Mie instant
25	Counter
26	Permen
27	Alat Tulis/Buku
28	Rokok
29	Baby shoop
30	Makanan ringan
31	Makanan hewan
32	Telor
33	Elektronik
34	Shampoo/Sabun wajah
35	Jam meja/ Jam dinding
36	Mancis
No	Departemen Produk
37	Pakaian dalam pria dan wanita
38	Alat Tukang
39	Parfum/Kosmetik
40	Parcel

*Sumber : Data Sekunder, 2013*

#### 4.5 Struktur organisasi

Struktur organisasi adalah gambaran secara skematis tentang pembagian tugas dan tanggung jawab serta hubungan yang terdapat dalam suatu bagian. Struktur organisasi sangatlah diperlukan bagi suatu organisasi atau perusahaan agar organisasi atau perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik dan teratur.

Struktur organisasi menggambarkan tugas dan fungsi, di mana terdapat pelimpahan wewenang dan tanggung jawab antara masing-masing bagian atau antara atasan dan bawahan. Struktur organisasi dibuat berdasarkan kebutuhan perusahaan itu sendiri, PT. Metro Abadi sempurna struktur organisasinya menggunakan bentuk struktur organisasi garis dimana para bawahan hanya mengenal seorang atasannya saja dan pertanggung jawabannya diberikan sesuai dengan intruksi atasannya, sehingga dalam hal ini mudah dilakukan pengawasan.

Dalam menjalankan kegiatan perusahaan sehari-hari, perusahaan ini membentuk beberapa departemen atau bagian yang mempunyai fungsi atau tugas yang berbeda-beda, tetapi walaupun mempunyai fungsi atau tugas yang berbeda-beda setiap bagian ini tetap saling memberikan dukungan.

Dalam kondisi tertentu suatu bagian atau seorang kepala bagian suatu departemen dapat langsung berhubungan dengan karyawan pada departemen lain tanpa harus menghubungi atasan karyawan yang bersangkutan, semuanya ini terjadi semata-mata demi kelancaran operasi perusahaan dalam struktur PT. Metro Abadi Sempurna.

## **4.6 Tugas dan Tanggung Jawab**

### **1. Direktur Utama**

- a. Berugas membuat rencana, mengambil keputusan, melaksanakan kebijakan umum, dan mengatur strategi perusahaan agar dapat memajukan dan mengembangkan perusahaan yang dipimpinnya.
- b. Mengawasi jalannya kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Bertanggung jawab serta memiliki wewenang dalam memilih, memberhentikan, menegur, serta memberikan saran terhadap karyawan secara keseluruhan.

### **2. Direktur Keuangan**

- a. Mengkoordinir kegiatan perusahaan di bidang keuangan dan administrasi.
- b. Bertanggung jawab terhadap seluruh asset perusahaan yang ada.

### **3. General Manager**

- a. Melakukan pengawasan terhadap seluruh kegiatan perusahaan dalam batas wilayah masing-masing.
- b. Memberikan nasehat, bimbingan kepada para bawahan dalam segala bidang.
- c. Mematuhi keputusan yang dibuat oleh dewan direksi mengenai harga unit-unit yang akan dijual.
- d. Mengawasi pelaksanaan penjualan unit-unit barang secara menyeluruh.

4. Ka. Personalia

- a. Bertugas merekrut karyawan baru dan memberikan pelatihan-pelatihan sampoai siap pakai.
- b. Memberitahukan peraturan yang berlaku di perusahaan kepada karyawan baru.
- c. Mengelola kebutuhan karyawan, seperti : membuat daftar hadir, daftar gaji dan kartu penghasilan karyawan.

5. Ka. Accaunting

- a. Mengajukan anggaran penerimaan dan pengeluaran secara periodik
- b. Mengawasi keuangan perusahaan agar selalu mencapai nilai seimbang antara penjualan dan penagihan.
- c. Melakukan penetoran uang ke Bank

6. Ka. Kasir

- a. Menerima setiap hasil penjualan yang disetor oleh kasir dan menyetorkannya ke Bank
- b. Mentransfer pembayaran rekening kepada supplier

7. Ka. Pembelian

- a. Bertanggung jawab langsung terhadap segala bentuk pembelian.
- b. Menyelenggarakan administrasi pembelian sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

8. Ka. Gudang

- a. Menerima kiriman barang yang datang dari supplier berdasarkan surat jalan yang dikirim oleh supplier
- b. Mengeluarkan barang apabila ada pesanan berdasarkan DO yang telah ditandatangani.

9. Ka. Security

- a. Bertanggung jawab atas keamanan bagian lapangan

10. Anngota Security

- a. Mengawasi dan mengamankan keadaan dibagian lapangan.
- b. Mengawasi tingkah laku konsumen yang mencurigakan dilapangan.

11. Pemasaran

- a. Memperkenalkan dan mempromosikan produk perusahaan kepada calon konsumen.
- b. Menjalin hubungan baik dengan costumer
- c. Mencatat orderan di buku orderan
- d. Mencatat target yang memuaskan.

12. Pramuniaga/ Karyawan dilapangan

- a. Melayani calon pelanggan di lapangan.
- b. Bertanggung jawab untuk merapikan dan menata produk di masing-masing stand atau departemen.

## BAB V

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan responden. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden tersebut.

##### 5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang dan seringkali mempengaruhi kedisiplinan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Komposisi responden menurut jenis kelamin disajikan pada Tabel 5.1 berikut ini :

**Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	18	31,6
Perempuan	39	68,4
Total	57	100

*Sumber : Data primer yang diolah 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak adalah perempuan yaitu sebanyak 39 orang dengan persentase 68,4 % sedangkan responden laki-laki sebanyak 18 orang dengan persentase 31,6%. Hal ini dikarenakan perusahaan menilai bahwa perempuan lebih menarik dan santun dalam melayani pelanggan.

### 5.1.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia dapat mempengaruhi kedisiplinan seseorang, semakin tinggi tingkat usia, maka keputusan yang diambil akan dilakukan dengan berbagai pertimbangan yang lebih matang. Komposisi usia responden dapat dilihat pada Tabel 5.2 berikut ini :

**Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia**

Umur Karyawan	Jumlah	Persentase (%)
11-20	4	7,1
21-30	39	68,4
31-40	12	21
41-50	2	3,5
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data primer yang diolah 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk usia responden yang terbanyak adalah usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 39 orang dengan persentase 68,4 %. Hal ini dikarenakan perusahaan menganggap bahwa usia ini masih usia produktif.

### 5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk mengukur tingkat intelektual seseorang. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki maka semakin tinggi pula tingkat intelektualnya. Komposisi responden menurut tingkat pendidikan disajikan pada Tabel 5.3 berikut ini :

**Tabel 5.3 : Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SD	0	0
SMP	2	3,5
SMA	47	82,5
Diploma	4	7
Sarjana	4	7
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data primer yang diolah 2013*



Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pendidikan terakhir yang terbanyak adalah SMA sebanyak 47 orang dengan persentase 82,5 % hal ini dikarenakan tingkat pendidikan mempengaruhi tingkah laku dan intelektual seseorang yang dapat mempengaruhi kondisi.

## **5.2 Deskripsi Variabel**

Adapun deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Waskat, Sanksi sebagai variabel bebas dan Kedisiplinan Karyawan sebagai variabel terikat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

### **5.2.1 Teladan Pimpinan ( $X_1$ )**

Teladan pimpinan adalah ukuran kebaikan dan kebenaran seorang pemimpin yang di praktekkan dalam kegiatan organisasi untuk mewujudkan visi organisasi yang dapat dijadikan contoh karena memberikan kesejahteraan bagi orang lain dan karyawannya serta memberikan kebaikan bagi alam sekitarnya.

Faktor teladan pimpinan dapat mewakili faktor tujuan dan kemampuan, ketegasan serta hubungan kemanusiaan. Pimpinan yang profesional harus mampu menjelaskan tujuan perusahaan dan mengetahui kemampuan setiap karyawan agar setiap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Ketegasan pimpinan juga sangat penting karena pemimpin yang tegas dapat membuat karyawan selalu menyadari akan setiap resiko yang akan dihadapi jika melakukan kesalahan, sehingga pekerjaan akan lebih terkontrol dengan sendirinya.

Pimpinan yang profesional juga harus dapat menjadi teladan bagi setiap keharmonisan antar karyawan karena menjaga keharmonisan dapat membuat karyawan bekerja dengan tenang tanpa gangguan dari lingkungan sekitar.

Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden tentang teladan pimpinan tersebut, dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut ini :

**Tabel 5.4: Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Teladan Pimpinan ( $X_1$ ).**

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	Gaya kepemimpinan yang diperlihatkan oleh pimpinan mempengaruhi kedisiplinan karyawan	2	34	16	5	0	57
		3,5 %	59,6 %	28%	8,9 %	0	100%
2	Setiap pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan melibatkan karyawan	9	22	20	6	0	57
		15,8 %	38,6 %	35,1 %	10,5 %	0	100%
3	Pimpinan mengetahui kemampuan setiap karyawan dan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan lebih disiplin	-	48	6	3	0	57
		-	84,2 %	10,5 %	5,3 %	0	100%
4	Pimpinan perusahaan sangat tegas dalam menerapkan kedisiplinan karyawan	4	22	24	7	0	57
		7%	38,6 %	42,1 %	12,3 %	0	100%
5	Komunikasi antara pimpinan dan bawahan selalu lancar	2	24	30	1	0	57
		3,6 %	42,1 %	52,6 %	1,7 %	0	100%
	<b>Jumlah</b>	<b>17</b>	<b>150</b>	<b>96</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>285</b>
	<b>Persentase</b>	<b>6 %</b>	<b>52,6 %</b>	<b>33,7 %</b>	<b>7,7 %</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Primer yang Diolah, 2013*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang pernyataan teladan pimpinan, menunjukkan bahwa sebanyak 17 tanggapan dengan persentase 6% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju

sebanyak 150 tanggapan dengan persentase 52,6%, responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 96 tanggapan dengan persentase 33,7%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 22 tanggapan dengan persentase 7,7% dan tidak ada tanggapan yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan diatas.

### 5.2.2 Balas Jasa ( $X_2$ )

Balas jasa adalah interaksi antara karyawan dengan organisasi, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya. Balas jasa merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan perusahaan karena menyangkut kelangsungan hidup karyawan dan selalu menjadi perhatian setiap karyawan, begitu juga karyawan PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru.

Jenis-jenis balas jasa untuk peningkatan kesejahteraan pada PT.

Metro Abadi Sempurna Pekanbaru :

No	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1	Gaji	Tempat Ibadah	P3k
2	Bonus	Loker	Asuransi/astek
3	Tunjangan hari raya	Izin	
4	Uang duka	Cuti	
5	Pakaian kerja		
6	Uang pengobatan		

Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden tentang balas jasa tersebut, dapat dilihat pada tabel 5.5 berikut ini :

**Tabel 5.5: Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Balas Jasa ( $X_2$ )**

No	Pernyataan						Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	Tingkat gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kinerja karyawan	12	28	12	4	1	57
		21,1 %	49,1 %	21,1 %	7%	1,7 %	100%
2	Pemberian balas jasa mempengaruhi kedisiplinan karyawan	12	33	8	4	-	57
		21,1 %	57,9 %	14%	7%	-	100
3	Pemberian jumlah upah yang diberikan perusahaan akan berdampak pada kinerja karyawan	5	32	15	5	-	57
		8,8 %	56,2 %	26,3 %	8,7 %		100%
4	Bonus yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kinerja karyawan	10	29	12	6	-	57
		17,5 %	50,9 %	21,1 %	10,5		100%
5	Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan selalu tepat waktu	14	26	12	4	1	57
		24,6 %	45,6 %	21,1 %	7%	1,7 %	100%
	<b>Jumlah</b>	<b>53</b>	<b>148</b>	<b>59</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>285</b>
	<b>Persentase</b>	<b>18,7 %</b>	<b>51,9 %</b>	<b>20,7 %</b>	<b>8%</b>	<b>0,7 %</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Primer yang Diolah, 2013*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang pernyataan mengenai balas jasa, menunjukkan bahwa sebanyak 53 tanggapan dengan persentase 18,7% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 148 tanggapan dengan persentase 51,9%, responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 59 tanggapan dengan persentase 20,7%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 23 tanggapan dengan persentase 8% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 tanggapan dengan persentase 0,7%.

### 5..2.3 Waskat ( $X_3$ )

Waskat adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Waskat (pengawasan ketat) adalah salah satu cara menegakkan disiplin karyawan, hal ini juga harus dilakukan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru namun selama ini pengawasan yang ketat hanya dilakukan saat karyawan datang dan pulang kerja sehingga masih banyak pelanggaran yang dilakukan saat menjalankan pekerjaan.

Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden tentang waskat tersebut, dapat dilihat pada tabel 5.6 berikut ini :

**Tabel 5.6: Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Waskat ( $X_3$ )**

No	Pernyataan						Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	Atasan harus turun langsung untuk mengawasi kedisiplinan karyawan	11	29	12	3	2	57
		19,2 %	50,9 %	21,1 %	5,3 %	3,5 %	100%
2	Sebaiknya setiap karyawan memeriksa pekerjaannya sendiri untuk mengetahui apakah sudah melakukan pekerjaan dengan benar	5	35	11	4	2	57
		8,8 %	61,4 %	19,3 %	7 %	3,5 %	100%
3	Apabila terjadi penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sebaiknya atasan langsung memberikan teguran dan pengarahan kepada karyawan.	5	37	10	5	-	57
		8,8 %	64,9 %	17,5 %	8,8 %	-	100%
4	Sistem pengawasan yang diberlakukan pada PT. Metro Abadi Sempurna sudah sangat baik	7	29	16	5	-	57
		12,3 %	50,9 %	28,1 %	8,8 %	-	100%
5	Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan saat ini dapat mengurangi terjadinya kesalahan-kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan	11	26	15	3	2	57
		19,3 %	45,6 %	26,3 %	5,3 %	3,5 %	100%
	<b>Jumlah</b>	<b>39</b>	<b>156</b>	<b>64</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>285</b>
	<b>Persentase</b>	<b>13,7 %</b>	<b>54,7 %</b>	<b>22,5 %</b>	<b>7%</b>	<b>2,1 %</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Primer Diolah 2013*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang pernyataan mengenai waskat, menunjukkan bahwa sebanyak 39 tanggapan dengan persentase 13,7% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 156 tanggapan dengan persentase 54,7%, responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 64 tanggapan dengan persentase 22,5%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 20 tanggapan dengan persentase 7% dan

responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 tanggapan dengan persentase 2,1%.

#### **5.2.4 Sanksi ( $X_4$ )**

Sanksi berarti tanggungan (tindakan, hukuman) yang diberikan akibat dari kelalaian perbuatan atau tingkah laku yang tidak sesuai dengan tata nilai yang berlaku dalam lingkungan hidupnya. Perlu diperhatikan dan dipertimbangkan bahwa ancaman yang diberikan ditujukan untuk mendidik karyawan yang melanggar peraturan atau ketentuan perusahaan agar mereka berperilaku sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Oleh sebab itu, setiap sanksi yang diberikan harus benar-benar adil agar tidak menimbulkan konflik antar karyawan dan karyawan dengan perusahaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor keadilan dapat diwakili oleh sanksi.

Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden tentang sanksi tersebut, dapat dilihat pada tabel 5.7 berikut ini :

**Tabel 5.7: Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sanksi ( $X_4$ )**

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	Sanksi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran sudah sangat tegas	10	27	13	6	1	57
		17,5 %	47,4 %	22,8 %	10,6 %	1,7 %	100%
2	Sanksi yang diberikan perusahaan sudah bersifat mendidik dan tidak membuat karyawan dibayangi rasa takut yang mengakibatkan hilangnya konsentrasi dalam bekerja.	6	30	11	7	3	57
		10,5 %	52,6 %	19,3 %	12,3 %	5,3 %	100%
3	Sanksi yang diberikan perusahaan atas pelanggaran yang dilakukan karyawan mampu menciptakan kedisiplinan karyawan	10	21	15	9	2	57
		17,5 %	36,8 %	26,4 %	15,8 %	3,5 %	100%
4	Pemberian sanksi yang diberikan sudah adil sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan	7	27	14	8	1	57
		12,3 %	47,4 %	24,6 %	14% %	1,7 %	100%
5	Sanksi harus segera diberikan oleh perusahaan jika karyawan melakukan pelanggaran kode etik karyawan	11	23	11	7	5	57
		19,3 %	40,3 %	19,3 %	12,3 %	8,8 %	100%
	<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>128</b>	<b>64</b>	<b>37</b>	<b>12</b>	<b>285</b>
	<b>Persentase</b>	<b>15,4 %</b>	<b>44,9 %</b>	<b>22,5 %</b>	<b>13%</b>	<b>4,2 %</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Primer Diolah, 2013*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang pernyataan mengenai sanksi, menunjukkan bahwa sebanyak 44 tanggapan dengan persentase 15,4% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 128 tanggapan dengan persentase 44,9%, responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 64 tanggapan dengan persentase 22,5%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 37 tanggapan dengan persentase 13% dan



responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 tanggapan dengan persentase 4,2%.

#### **5.2.5 Kedisiplinan Karyawan**

Disiplin karyawan adalah kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi mengendalikan karyawan dalam menjalankan standar organisasional dan operasional yang telah ditetapkan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden tentang kedisiplinan karyawan tersebut, dapat dilihat pada tabel 5.8 berikut ini :

**Tabel 5.8: Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	Peraturan yang dibuat perusahaan sudah sangat jelas untuk dipahami setiap karyawan	3	26	26	2	-	57
		5,3 %	45,6 %	45,6 %	3,5 %		100%
2	Adanya karyawan yang tidak hadir mempengaruhi kinerja karyawan lainnya saat bekerja.	2	26	24	5	-	57
		3,5 %	45,6 %	42,1 %	8,8 %		100%
3	penyelesaian pekerjaan secara cepat dan tepat oleh karyawan mencerminkan disiplin kerja yang baik yang dilakukan oleh karyawan	4	23	29	1	-	57
		7%	40,4 %	50,9 %	1,7 %	-	100%
4	Kedisipinan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas	5	26	20	6	-	57
		8,8 %	45,6 %	35,1 %	10,5 %	-	100%
5	Kecerobohan sekecil apapun yang dilakukan oleh karyawan harus segera mendapat perhatian dari perusahaan.	2	33	16	6	-	57
		3,5 %	57,9 %	28,1 %	10,5 %	-	100%
	Jumlah	16	134	115	20	-	285
	Persentase	5,6 %	47%	40,4 %	7%	-	100%

*Sumber: Data Primer yang Diolah, 2013*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang pernyataan mengenai kedisiplinan karyawan, menunjukkan bahwa sebanyak 16 tanggapan dengan persentase 5,6% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 134 tanggapan dengan persentase 47%, responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 115 tanggapan dengan persentase 40,4%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 20 tanggapan dengan persentase 7% dan tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan mengenai kedisiplinan karyawan.

### 5.3 Uji Kualitas Data

#### 5.3.1 Uji Validitas

Dalam Agus Eko Sujianto (2009:105) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu item dikatakan valid jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,3 seperti yang dijelaskan Sugiono dan Wibowo, Sayuti dan Sugiyono yang menyatakan bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 keatas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

##### 5.3.1.1 Teladan Pimpinan

Hasil uji validitas pada variabel teladan pimpinan ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 5.9 : Hasil Uji Validitas Variabel Teladan Pimpinan**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TP1	14.26	3.947	.590	.639
TP2	14.25	3.689	.480	.692
TP3	14.05	4.729	.478	.691
TP4	14.44	3.822	.525	.665
TP5	14.37	4.665	.414	.707

*Sumber: Data primer yang diolah, 2013*

Dari tabel diatas dapat kita lihat jika nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dibandingkan 0,3. Artinya alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel teladan pimpinan adalah valid.

#### 5.3.1.2 Balas Jasa

Hasil uji validitas pada variabel balas jasa ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Balas Jasa**  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BJ1	15.18	6.112	.718	.707
BJ2	15.05	7.836	.385	.811
BJ3	15.33	7.655	.460	.790
BJ4	15.23	6.786	.583	.754
BJ5	15.14	5.909	.744	.696

*Sumber: Data primer yang diolah, 2013*

Dari tabel diatas dapat kita lihat jika nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dibandingkan 0,3. Artinya alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel balas jasa adalah valid.

### 5.3.1.3 Waskat

Hasil uji validitas pada variabel Waskat ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 5.11: Hasil Uji Validitas Variabel Waskat**  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
W1	14.77	8.036	.827	.853
W2	14.89	8.346	.839	.850
W3	14.81	10.373	.507	.917
W4	14.88	9.110	.736	.874
W5	14.82	8.004	.817	.855

*Sumber: Data primer yang diolah, 2013*

Dari tabel diatas dapat kita lihat jika nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dibandingkan 0,3. Artinya alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel waskat adalah valid.

### 5.3.1.4 Sanksi

Hasil uji validitas pada variabel Sanksi ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 5.12: Hasil Uji Validitas Variabel Sanksi**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	14.02	10.768	.685	.766
S2	14.23	10.929	.572	.796
S3	14.21	10.741	.575	.795
S4	14.14	11.123	.603	.787
S5	14.21	9.705	.642	.777

*Sumber: Data primer yang diolah, 2013*

Dari tabel diatas dapat kita lihat jika nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dibandingkan 0,3. Artinya alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel sanksi adalah valid.

#### **5.3.1.5 Kedisiplinan karyawan**

Hasil uji validitas pada variabel kedisiplinan karyawan ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 5.13: Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan Karyawan**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	14.05	4.586	.424	.728
KK2	14.12	4.288	.515	.696
KK3	14.05	4.301	.542	.687
KK4	14.05	4.086	.455	.723
KK5	14.04	3.892	.616	.656

*Sumber: Data primer yang diolah, 2013*

Dari tabel diatas dapat kita lihat jika nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dibandingkan 0,3. Artinya alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel kedisiplinan karyawan adalah valid.

### 5.3.2 Uji Reliability

Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1.

Menurut Triton dalam Agus Eko Sujianto (2009:97), jika skala itu dikelompokkan dalam lima kelas dengan range yang sama maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai Alpha Cronbach's 0,00 s.d. 0,20 berarti kurang reliable
2. Nilai Alpha Cronbach's 0,21 s.d. 0,40 berarti agak reliable
3. Nilai Alpha Cronbach's 0,41 s.d. 0,60 berarti cukup reliable
4. Nilai Alpha Cronbach's 0,61 s.d. 0,80 berarti reliable
5. Nilai Alpha Cronbach's 0,81 s.d. 1,00 berarti sangat reliable

Menurut Nugroho dalam Agus Eko Sujianto (2009:97), reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki *Alpha Cronbach's* > dari 0,60. Menurut Suyuti dalam Agus Eko Sujianto (2009:97), kuesioner dinyatakan reliable jika mempunyai nilai *alpha* yang lebih besar dari 0,6.

**Tabel 5.14: Reliabilitas variabel penelitian**

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kedisiplinan Karyawan	5	0,744	Reliabel
2	Teladan Pimpinan	5	0,727	Reliabel
3	Balas Jasa	5	0,795	Reliabel
4	Waskat	5	0,895	Sangat reliabel
5	Sanksi	5	0,820	Sangat reliabel

*Sumber: Data primer yang diolah, 2013*

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel 0,6, artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya.

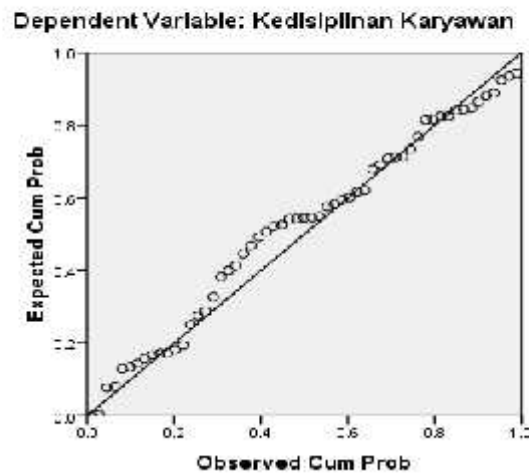
### 5.3.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik ialah memiliki



distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: data primer yang diolah, 2013

**Gambar 5.1: Hasil Uji Normalitas Variabel Dependen**

Gambar diatas menunjukkan bahwa pengujian normalitas berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari titik-titik yang menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Hal ini menandakan bahwa data berdistribusi normal.

#### 5.3.4 Uji Asumsi Klasik

##### 5.3.4.1 Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas.

Berdasarkan aturan *Variance inflation Factor (VIF)* dan *tolerance*, maka apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**Tabel 5.15: Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X1	.757	1.320	Bebas Multikolinieritas
X2	.454	2.203	Bebas Multikolinieritas
X3	.374	2.672	Bebas Multikolinieritas
X4	.803	1.246	Bebas Multikolinieritas

a. Dependent variabel: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai *variance inflation factor (VIF)* < 10 dan *tolerence* > 0,10. Maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

#### 5.3.4.2 Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi dari residual pengamatan satu dengan pengamatan lain yang disusun berdasarkan tuntutan waktu. Suatu model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji Durbin Watson

(Uji DW). Suatu model dikatakan bebas autokorelasi jika  $dU < d$   
 $< 4-dU$ .

**Tabel 5.16: Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.838 <sup>a</sup>	.702	.679	1.412	1.970

a. Predictors: (Constant), Sanksi, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Waskat

b. Dependent Variable: Kedisiplinan Karyawan

*Sumber: Data primer yang diolah, 2013*

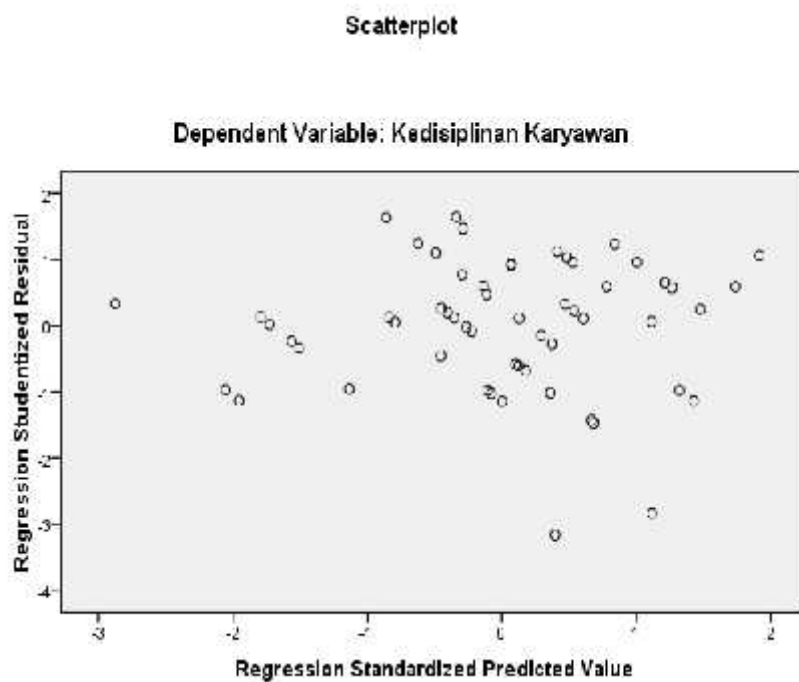
Dari tabel diatas diperoleh angka D-W sebesar 1,970. Dengan demikian D-W terletak diantara -2 sampai 2 yang berarti tidak terdapat Autokorelasi dalam model regresi.

#### 5.3.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain berbeda. Sedangkan bila terjadi ketidaknyamanan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah melihat grafik *scatterplot*. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y,

maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik *Scatterplot* ditunjukkan pada gambar berikut:



*Sumber: Data primer yang diolah, 2013*

**Gambar 5.2: Grafik Scatterplot**

Berdasarkan grafik diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar acak diatas dan dibawah titik 0 (nol) pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

### 5.3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Teladan pimpinan, Balas Jasa, Waskat, Sanksi) terhadap variabel dependen (Kedisiplinan Karyawan) dengan menggunakan regresi linier berganda. Analisis ini tidak hanya melihat

seberapa besar pengaruh dari variabel independen, tetapi juga dapat melihat arah dari pengaruh tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 5.17: Nilai Koefisien Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.405	1.607		.874	.386		
Teladan Pimpinan	.379	.088	.376	4.323	.000	.757	1.320
Balas Jasa	.192	.088	.247	2.195	.033	.454	2.203
Waskat	.181	.084	.266	2.150	.036	.374	2.672
Sanksi	.135	.053	.216	2.557	.013	.803	1.246

a. Dependent Variable:  
kedisiplinan  
karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

**Persamaan Regresi Berganda:**

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$\text{Kedisiplinan Karyawan} = 1,405 + 0,379 + 0,192 + 0,181 + 0,135 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

1. Nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 1,405. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kedisiplinan karyawan bernilai 1,405.
2. Nilai koefisien regresi variabel teladan pimpinan sebesar 0,379. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan teladan pimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kedisiplinan karyawan sebesar 0,379 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel balas jasa sebesar 0,192. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan balas jasa sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kedisiplinan karyawan sebesar 0,192 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel waskat sebesar 0,181. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan waskat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kedisiplinan karyawan sebesar 0,181 dengan asumsi variabel lain tetap.
5. Nilai koefisien regresi variabel sanksi sebesar 0,135. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan sanksi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kedisiplinan karyawan sebesar 0,135 dengan asumsi variabel lain tetap.
6. Standar error ( $e$ ) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error ( $e$ ) mewakili semua faktor yang mempunyai

pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

### **5.3.6 Pengujian Hipotesis**

#### **5.3.6.1 Uji F (Uji Simultan)**

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen (teladan pimpinan, balas jasa, waskat dan sanksi) terhadap variabel dependen (kedisiplinan karyawan) secara serentak. Caranya adalah dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya semua variabel X bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y. Namun jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima artinya semua variabel X bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel Y. Adapun hipotesis dalam koefisien regresi secara simultan adalah:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel independent ( teladan pimpinan, balas jasa, waskat dan sanksi) terhadap variabel dependen (kedisiplinan karyawan) secara simultan.

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan variabel independent ( teladan pimpinan, balas jasa, waskat dan sanksi) terhadap variabel dependen (kedisiplinan karyawan) secara simultan.

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien korelasi dan regresi sebagai berikut:

**Tabel 5.18: Hasil Uji Regresi Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	244.289	4	61.072	30.652	.000 <sup>a</sup>
Residual	103.606	52	1.992		
Total	347.895	56			

a. Predictors: (Constant), Sanksi, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Waskat

b. Dependent Variable: kedisiplinan karyawan

*Sumber: Data primer yang diolah, 2013*

Dari tabel diatas diketahui F hitung sebesar 30,652 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = \frac{n-k-1}{k}$$

$$F \text{ tabel} = \frac{57-4-1}{4}$$

$$F \text{ tabel} = \frac{52}{4}$$

$$F \text{ tabel} = 2,550$$

Keterangan n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (30,652) > F tabel (2,550) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa



variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

#### **5.3.6.2 Uji T ( Uji Parsial)**

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya, apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Caranya adalah dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak ada pengaruh antara masing-masing variabel X terhadap variabel Y. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka ada pengaruh antara masing-masing variabel X terhadap variabel Y.

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.19 Hasil Uji Regresi Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.405	1.607		.874	.386		
Teladan Pimpinan	.379	.088	.376	4.323	.000	.757	1.320
Balas Jasa	.192	.088	.247	2.195	.033	.454	2.203
Waskat	.181	.084	.266	2.150	.036	.374	2.672
Sanksi	.135	.053	.216	2.557	.013	.803	1.246

a. Dependent Variable:  
kedisiplinan karyawan

*Sumber: Data primer yang diolah, 2013*

Dari tabel diatas diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= \frac{n-k-1}{\alpha/2} \\
 &= \frac{57-4-1}{0,05/2} \\
 &= \frac{52}{0025} \\
 &= 2,007
 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

1. Teladan pimpinan. Diketahui  $t$  hitung (4,323) >  $t$  tabel (2,007) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel teladan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan.
2. Balas jasa. Diketahui  $t$  hitung (2,195) >  $t$  tabel (2,007) dan Sig. (0,033) < 0,05. Artinya variabel balas jasa berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan.
3. Waskat. Diketahui  $t$  hitung (2,150) >  $t$  tabel (2,007) dan Sig. (0,036) < 0,05. Artinya variabel waskat berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan.
4. Sanksi. Diketahui  $t$  hitung (2,557) >  $t$  tabel (2,007) dan Sig. (0,013) < 0,05. Artinya variabel sanksi pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan.

### 5.3.7 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinan

Koefisien korelasi adalah uji yang digunakan untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat ataupun rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai  $r$  digunakan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2007)

**Tabel 5.20: Interval Koefisien Korelasi (R)**

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,1000	Sangat Kuat

Sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1, artinya variabel independen memberikan

informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) sebagai berikut:

**Tabel 5.22: Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.838 <sup>a</sup>	.702	.679	1.412	1.970

a. Predictors: (Constant), Sanksi, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Waskat

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

*Sumber : Data primer yang diolah, 2013*

### 5.3.7.1 Uji Koefisien Korelasi (R)

Nilai R menunjukkan korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dari output diatas diketahui nilai R sebesar 0,838. Artinya adalah bahwa korelasi ganda antara variabel independen (Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Waskat dan Sanksi) dengan variabel dependen (Kedisiplinan Karyawan) memiliki hubungan yang sangat kuat.

### 5.3.7.2 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted $R^2$ )

Dari tabel diatas diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,679. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 67,9 %,

sedangkan sisanya sebesar 32,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Diperoleh hasil dari pengujian hipotesis bahwa variabel faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam empat dimensinya memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan.

#### **5.4 Pembahasan**

Dari hasil penelitian dengan menyebarkan kuesioner yang dilakukan pada karyawan PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru dengan kuesioner sebanyak 57 responden yang membahas mengenai faktor-faktor kedisiplinan karyawan kemudian data yang yang diperoleh di uji dengan beberapa pengujian, kemudian dari hasil beberapa pengujian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kedisiplinan karyawan dalam empat dimensinya (teladan pimpinan, balas jasa, waskat dan sanksi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan karyawan.

Hubungan faktor-faktor tersebut terhadap kedisiplinan karyawan positif yang berarti apabila terjadi peningkatan terhadap faktor kedisiplinan karyawan berarti akan terjadi peningkatan terhadap kedisiplinan karyawan. Untuk itu pihak perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap kedisiplinan karyawan dalam penelitian ini ialah faktor teladan pimpinan dan yang

memiliki pengaruh yang paling kecil ialah faktor sanksi, namun perusahaan juga tidak boleh melupakan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, karena kedisiplinan karyawan sangat penting dalam menjaga kelangsungan perusahaan.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna di Pekanbaru, maka peneliti menarik kesimpulan atas penelitian yang dilakukan dan memberikan saran-saran yang bermanfaat bagi PT. Metro Abadi Sempurna untuk memperbaiki kekurangan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan karyawan.

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil Analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Faktor-faktor kedisiplinan karyawan yang meliputi Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Waskat dan Sanksi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan pada kedisiplinan karyawan di PT. Metro Abadi Sempurna di Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $30,652 > 2,550$ ) dan tingkat sig.  $0,000 < 0,05$ .
2. Berdasarkan hasil dari uji t parsial, variabel Teladan Pimpinan  $t_{hitung}$  ( $4,323$ )  $> t_{tabel}$  ( $2,007$ ) dan Sig. ( $0,000$ )  $< 0,05$ . Variabel Balas Jasa  $t_{hitung}$  ( $2,195$ )  $> t_{tabel}$  ( $2,007$ ) dan Sig. ( $0,033$ )  $< 0,05$ . Variabel Waskat  $t_{hitung}$  ( $2,150$ )  $> t_{tabel}$  ( $2,007$ ) dan Sig. ( $0,036$ )  $< 0,05$ . Variabel Sanksi  $t_{hitung}$  ( $2,557$ )  $> t_{tabel}$  ( $2,007$ ) dan Sig. ( $0,013$ )  $< 0,05$ . Dari hasil tersebut diketahui bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kedisiplinan karyawan. Dan dari hasil di

atas dapat dilihat faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna adalah faktor Teladan Pimpinan.

3. Berdasarkan perhitungan uji koefisien korelasi ganda diketahui nilai R sebesar 0,838. Artinya bahwa korelasi ganda antara variabel independen (Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Waskat dan Sanksi) dengan variabel yang dependen memiliki hubungan yang sangat kuat.

Determinasi ( $R^2$ ), diperoleh nilai r sebesar 0,679 berarti hubungan antara variabel bebas (Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Waskat dan Sanksi) terhadap variabel terikat Kedisiplinan Karyawan sebesar 67,9% yang artinya hubungan positif dan erat. Nilai Adjust R Square sebesar 0,679 artinya artinya adalah sumbangan pengaruh variabel independen (Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Waskat dan Sanksi) terhadap variabel dependen Kedisiplinan Karyawan adalah sebesar 67,9 % sedangkan sisanya 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dala penelitian ini.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru maka penulis akan memberi beberapa saran yang mungkin dapat berguna bagi PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru. Dalam penelitian ini ada empat faktor kedisiplinan karyawan (Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Waskat dan Sanksi) yang dominan mempengaruhi kedisiplinan



karyawan. Oleh karena itu, saran dari penulis yang harus dipertimbangkan untuk kemajuan perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Variabel teladan pimpinan merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kedisiplinan karyawan sehingga para pimpinan pada PT. Metro Abadi Sempurna pekanbaru harus lebih menjaga sikap dan tingkah laku saat jam kerja dan harus selalu memberikan contoh yang baik kepada karyawan dalam menjalankan kedisiplinan.
2. Masih besarnya pengaruh balas jasa terhadap kedisiplinan merupakan masalah bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan meningkatkan bonus atau penghargaan bagi karyawan berprestasi sehingga karyawan dapat termotivasi dalam bekerja dan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan.
3. Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan masih kurang ketat, dimana perusahaan sebaiknya tidak hanya melakukan pengawasan pada saat masuk dan keluar jam kerja, namun pengawasan ketat juga harus dilakukan pada saat jam kerja berlangsung dan saat para karyawan melayani konsumen.
4. Masih adanya karyawan yang tidak memahami sanksi-sanksi yang diberikan saat melakukan kesalahan dan sanksi yang diberikan hanya diputuskan saat karyawan melakukan kesalahan berarti masih ada karyawan yang belum mengetahui sanksi-sanksi yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu, Sanksi yang diberikan kepada

karyawan sebaiknya jelas dan harus benar-benar adil serta dapat dipahami oleh setiap karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, 2004. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta; PT. Raja Grafindo
- Daft.Richard L. 2006. *Management*.Jakarta; Salemba Empat
- Departemen Agama RI, 2007. *Syaamsil Al-Quran Terjemahan Per-Kata*. Syaamsil Internasional.
- Eko Sujianto, Agus, 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: PT. Prestasi Pustaka Karya
- Hasibuan, S.P Malayu, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; PT. Bumi Aksara
- Iskandar, Muda. 2010. *Aplikasi Analisis Data Dengan Program SPSS*. Medan; Universitas Sumatera Utara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung; Rosda
- Marihot, Tua. Effendi. Hariandja. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. Gramedia Widya Sarana Indonesia
- Mondy, Wayne,2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta ;Erlangga
- Narbuka, cholid, achmadi, Abu, 2010. *Metode Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara
- Nato, Admodjo Soekijo. *Pengembangan Sumber Daya Manunia*. Jakarta; PT. Rineke Cipta
- Nurmansyah,E.C, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru; Unilak Press
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Graha Ilmu
- Sastrohadiwiryo, Siswanto.2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta; Bumi Aksara
- Siagian, P.Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Bumi Aksara
- Sinamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; STIE IKPN

- Singodimedjo, Markum. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; SMMAS
- Siswanto, 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta; Bumi Aksara
- Sofiyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Graha Ilmu
- Solihin, Ismail. 2010. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Erlangga
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung; CV. Alfabeta
- Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta; Rajawali Pers
- Veithzal, Rivai. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada